

L'INTERVENTO DELLE PARTI SOCIALI NELL'AMBITO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

di Tommaso GERMANO*

Fuoriesce dall'economia del presente scritto l'indagine di quale ampiezza abbia assunto – allo stato attuale – la espressione “*ammortizzatori sociali*”, considerato che la dimensione odierna ha completamente travalicato i confini, per anni, tracciati dalla dottrina e consistenti nelle misure, indirizzate a gestire in modo non traumatico la eccedenza di personale.

Ad avviso di alcuni Autori la funzione prevalente di “*ammortizzatori del conflitto sociale*”, può essere collocata (e desunta) già dai lavori preparatori che condussero alla stessa legge n. 223/1991 e che, negli anni successivi, ha visto lievitare a dismisura il numero dei “*soggetti protetti*” e dei settori produttivi, meritevoli di protezione, fino al punto di prevedere una “... *disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga*” (cfr. art. 19 l. 28/01/2009 n. 2).

E' di tutta evidenza che in una realtà molto complessa, il sindacato è stato chiamato a svolgere un ruolo che, partendo dagli elementari effetti negativi della privazione del lavoro del singolo prestatore, si è spinto fino al contenimento di potenziali tensioni sociali, strumentale all'obiettivo del sistema delle imprese di compiere operazioni di riassetto finanziario ed organizzativo in condizioni di assenza di conflittualità.

In data 4 giugno 1997, tra le OO.SS. e il Governo è stato stipulato un Protocollo sul settore bancario. In quella sede veniva prevista la costituzione, mediante contrattazione collettiva di Fondi nazionali (ex art. 2, comma 28, della l. n. 662/1996) per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e della occupazione nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale e per fronteggiare situazioni di crisi.

Il Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale n. 477/1997 affidava ai contratti collettivi nazionali la definizione dei principi e dei criteri direttivi validi ai fini dell'adozione dei Regolamenti dei Fondi.

A completamento, l'art. 59, comma 3, ha previsto una specifica disciplina transitoria per i casi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale che determinino esuberanti di personale.

In data 28 febbraio 1998, è stato sottoscritto l'Accordo che ha istituito – presso l'INPS – il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito.

* Articolo pubblicato nella rivista giuridica *il diritto dei lavori*, anno III n. 2, ottobre 2009, Cacucci, Bari.

Il Fondo aveva lo scopo di attuare interventi in favore di lavoratori delle Aziende, ivi comprese quelle facenti parte di gruppi creditizi e di Associazioni di Banche, ai quali si applicano i contratti collettivi del credito (Assicredito o Acri) che, nell'ambito ed in connessione con processi di ristrutturazione e/o di situazioni di crisi e/o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità e realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Ai sensi dell'art. 6 dell'Accordo, il Fondo avrebbe provveduto *in via ordinaria*: a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali e/o comunitari ed al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente; *in via straordinaria*: all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, in forma rateale, ed al versamento della contribuzione figurativa di cui alla l. n. 662/1996, art. 2, comma 28, riconosciuti ai lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo.

Qualora l'erogazione avvenga – su richiesta del lavoratore – in unica soluzione, l'assegno straordinario sarà pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di sconto vigente alla data di stipulazione del presente accordo, di quanto sarebbe spettato, dedotta la contribuzione figurativa, che pertanto non verrà versata, se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale.

A detti interventi verranno ammessi, nell'ambito di un periodo di 10 anni dalla data di entrata in vigore del Regolamento, i soggetti di cui all'art. 3. Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo, per un massimo di 60 mesi nell'ambito del periodo di cui al comma che precede, su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, a favore dei lavoratori che maturino i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Ai fini dell'applicazione dei criteri di cui al comma che precede, si dovrà tener conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori.

Il Fondo versa, altresì, la contribuzione figurativa dovuta alla competente gestione assicurativa obbligatoria.

Ai sensi del successivo art. 7, il finanziamento del Fondo veniva disciplinato nella dimensione di un contributo ordinario dello 0,50% (di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato e di un contributo addizionale – a carico del datore di lavoro – in caso di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 6, comma 1, punto 1, lett. b), nella misura non superiore all'1,50%, calcolato sulla retribuzione imponibile di cui alla precedente lett. a) con l'applicazione di un coefficiente correttivo pari al rapporto tra le retribuzioni parzialmente o totalmente perdute dai dipendenti che fruiscono delle prestazioni, e le retribuzioni che restano in carico al datore di lavoro.

Eventuali incrementi o diminuzioni della misura del contributo ordinario (0,50%) saranno ripartiti tra datore di lavoro e lavoratori in ragione degli stessi criteri di ripartizione di cui al comma 1, lett. a). Per la prestazione straordinaria, di cui all'art. 6, comma 1, punto

2, è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario, determinato in termini percentuali dal Comitato amministratore ai sensi dell'art. 5, lett. c), relativo ai soli lavoratori interessati alla corresponsione degli assegni medesimi, in misura corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e dalla contribuzione figurativa.

Ai sensi dell'art. 9, avviene l'individuazione dei lavoratori in esubero (ex art. 5, comma 1, legge n. 223/91) che *"...concernerà in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio"*.

L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 6, comma 1, punto 2, del presente accordo, avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria ovvero della maggiore età.

Per ciascuno dei casi di cui ai comma che precedono, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorirà – in via preliminare – la volontarietà, che andrà esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e – ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti – si terrà conto dei carichi di famiglia.

L'art. 17 del c.c.n.l. 11 luglio 1999 andò a prevedere testualmente che, in epoca antecedente all'applicazione delle norme della l. n. 223/91, le aziende, in presenza di tensioni occupazionali, conseguenti – anche – a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione, che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali, avrebbero fornito agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni ed obiettivi delle misure che si sarebbero adottate.

Compiutezza espositiva vuole che si ricordi che con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 28 aprile 2000 n. 158 è stato adottato il Regolamento relativo all'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito.

Nel mese di ottobre 2002, sui quotidiani – a tiratura nazionale – veniva riferito che INTESA-BCI si avviava ad intraprendere una forte riduzione di personale.

In breve, dopo una serie di incontri con le OO.SS., si era pervenuti alla conclusione (già palesata nel corso della presentazione del piano industriale triennale 2003-2005 da parte dell'amministratore delegato – Corrado Passera) che obiettivo sarebbe stato un contenimento del costo del personale del 15% che avrebbe comportato esuberanti pari a 7.800 unità lavorative.

Nel contempo, veniva formulata ufficiale disdetta di tutti i contratti integrativi aziendali (Cariolo – Ambrosiano – Comit e Mediocredito lombardo). Disponibile INTESA-BCI ad un *"più articolato approccio alla riduzione dei costi"* al fine di evitare *"significativi impatti sul piano sociale"*, ci si avviava ad una pluralità di soluzioni complementari (dal calo dei premi agli incentivi all'esodo volontari; dai contratti di solidarietà alla mobilità interna).

In ogni caso, in tempi brevi in quanto, formalmente aperta la procedura contenuta all'art. 18 del già citato contratto collettivo che prevede – in presenza di riorganizzazioni – l'accantonamento nella Capogruppo dell'intera trattativa *"da esaurirsi entro 40 giorni"*.

In data 5/12/2002 veniva sottoscritto un accordo di programma nel quale venivano illustrati:

- A) i Motivi che determinano la situazione di esubero;
- B) i Motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare – in tutto o in parte – la dichiarazione di mobilità;
- C) il Numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale in esubero e del personale abitualmente impiegato;
- D) i tempi di attuazione del programma di mobilità;
- E) le Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del piano medesimo;
- F) il Metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione (d.lgs. 26 maggio 1997 n. 151).

In data 15 gennaio 2003, in sede aziendale, Banca Intesa s.p.a. e le OO.SS., nel comune intento di ridurre le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione del processo di riorganizzazione e ristrutturazione, hanno definito e concluso la procedura – di cui agli artt. 4 e 24 della l. 223/91 con l'individuazione di alcuni strumenti:

- A) – Lavoro a tempo parziale;
- B) – Limitazione del ricorso al lavoro straordinario;
- C) Blocco del premio aziendale per il 2002 e incontri ad hoc nell'ottobre del 2003 e 2004;
- D) – Somma una tantum per il 2002, non utile ai fini del T.F.R.;
- E) – riduzione degli organici e modalità di ammissione al Fondo di solidarietà.

L'Accordo sarebbe meritevole di analisi più approfondita se necessità di ordine temporale lo consentissero.

Un aspetto non può essere taciuto: nell'accordo 15/1/2003 – per la prima volta – viene fatto cenno, da parte datoriale, che le procedure di mobilità avrebbero riguardato anche i dirigenti.

La cosa ha determinato un cospicuo contenzioso giudiziale che ha visto la Magistratura passare in rassegna tutti i contenuti negoziali e, in più di una circostanza, giungere ad individuare una pluralità di vizi che hanno finito con l'inficiare la complessa operazione negoziale:

- A) i dirigenti sono stati illegittimamente “*assimilati*” ai “*soggetti protetti*” dalla l. 223/91, manifestamente, operai, impiegati e quadri;
- B) nell'avvio della procedura di licenziamento collettivo (dicembre 2002) Banca Intesa non ha indicato i profili professionali (ad es. gestore base, gestore premium, gestore affari, gestore imprese, gestore corporate, gestore private, addetto amministrativo, responsabile di filiale, operatore di sportello, etc.) del personale da licenziare ma solo la categoria di inquadramento (AP 1.2.3. liv.; quadri direttivi 1.2.3.4. liv.), violando – così – la tassativa previsione dell'art. 4, comma 3, l. n. 223/91;
- C) di fronte ad una riduzione concertata di un numero massimo di 642 quadri direttivi di IV livello, in realtà, alla data dell'1/4/2004, erano ben 1178 quadri direttivi;
- D) in sintesi, dopo aver concordato la quantità di personale da ridurre; dopo aver concordato i criteri di individuazione; dopo aver concluso la procedura ufficiale con comunicazione alle competenti Autorità amministrative; dopo aver formato le graduatorie di tutti i lavoratori potenzialmente coinvolti, al fine di consentire alle OO.SS. la valutazione della correttezza di applicazione oggettiva del criterio di individuazione, Banca Intesa si è sentita abilitata ad espellere un numero di dipendenti superiore a quello che essa stessa aveva dichiarato indispensabile per conseguire gli obiettivi aziendali.

In data 21 maggio 1998, il Ministro dei Trasporti e della navigazione, considerato che l'art. 59, comma 6, della l. 27/12/1997 n. 449, prevede interventi diretti a favorire la riorganizzazione ed il risanamento della società Ferrovie dello Stato s.p.a., in considerazione del processo di ristrutturazione e sviluppo del sistema di trasporto ferroviario; nonché *“l’istituzione di un fondo – a gestione bilaterale – con le finalità, di cui all’art. 2, comma 28, della l. 23/12/1996 n. 6632, mediante accordo collettivo; visto l’accordo del 21/5/1998 (in pari data) tra la Ferrovie dello Stato s.p.a. e le OO.SS. stipulanti, avente per oggetto l’istituzione di un Fondo per il perseguimento delle politiche attive di sostegno al reddito e dell’occupazione per il personale delle FF.SS. s.p.a. nonché l’accordo di procedura”*, concluso in pari data fra le parti su indicate: tenuto conto che l'art. 59, già indicato, prevede una verifica periodica degli effetti degli interventi attuati, anche con riferimento alle misure, a carico del medesimo fondo, istituito per il perseguimento di politiche attive del lavoro e per il sostegno al reddito per il personale eccedentario, da individuare anche sulla base di criteri che tengano conto dell’anzianità contributiva ed anagrafica ...

DECRETA

gli interventi diretti a favorire la riorganizzazione ed il risanamento della società Ferrovie dello Stato s.p.a. e le misure per il perseguimento di politiche attive del lavoro e per il sostegno al reddito per il personale eccedentario, a carico del Fondo, di cui all'art. 59, comma 6, della l. 27/12/1997 n. 449 sono attuati con i criteri e le modalità previste dagli accordi collettivi tra le FS S.p.A. e le OOSS stipulanti.

Come già detto, reca pari data l'Accordo di costituzione del Fondo per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazioni aziendali e per fronteggiare situazioni di crisi in aziende erogatrici di servizi di pubblica utilità nonché delle categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema degli ammortizzatori sociali.

Viene – altresì – premesso, in sede di considerazioni, l'art. 59, comma 6, 2° parte, della l. 449/1997 per le misure finalizzate a favorire la riorganizzazione ed il risanamento della Società p.a. Ferrovie dello Stato; il D.M. 27/11/97 n. 447 che detta il regolamento recante norme in materia di ammortizzatori sociali per le aree non coperte da CIGS; l'intesa raggiunta il 2/12/1997 presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale in cui l'istituzione del Fondo viene espressamente finalizzata a risolvere le problematiche relative alla gestione delle eccedenze non riassorbibili con gli strumenti previsti dal CCNL e tra queste gli strumenti ed azioni per la gestione del riequilibrio delle risorse umane, viene espressamente richiamato il ricorso anche alla mobilità esterna: l'accordo di rinnovo contrattuale del 6/2/1998 in cui si ribadisce la scelta di istituire un Fondo finalizzato a perseguire politiche attive del lavoro ed attuare misure di sostegno al reddito del personale eccedentario nonché di accompagnamento a pensione.

Ai sensi dell'art. 3, in fase iniziale le FF.SS. s.p.a. *“... si assume le spese di gestione del Fondo”*.

Ai sensi dell'art. 6 il Fondo è alimentato da un contributo ordinario a carico della Società, di relativi dipendenti e di quelli indicati dall'art. 6 del CCNL.

Il contributo annuo complessivo è commisurato allo 0,75% della massa retributiva, costituita dal totale delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, con contratto a tempo indeterminato, di cui: a carico della società, lo 0,60%; e a carico dei singoli lavoratori, lo 0,15%.

L'intero contributo viene versato, a cura della Società, in rate trimestrali anticipate, la prima delle quali decorrente dal primo mese successivo all'emanazione del

Regolamento. La contribuzione a carico dei singoli lavoratori, già versata dalla Società, viene trattenuta mensilmente dalla retribuzione.

Confluiscono, altresì, in rate trimestrali anticipate, nel Fondo: le somme relative al contributo straordinario, a carico esclusivo della Società, per il finanziamento delle prestazioni straordinarie, in misura corrispondente al fabbisogno di cui all'art. 7, punto e le somme relative alle contribuzioni previdenziali a carico della Società FF.SS. dovute in base alla normativa vigente, sia per le prestazioni ordinarie sia per le prestazioni straordinarie, da versare alla gestione pensionistica obbligatoria di pertinenza.

In caso di ritardo nei versamenti, oltre alla rivalutazione legale, equivalente al tasso ufficiale di sconto, si applicherà una maggiorazione in misura pari al 2% su base annua.

Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria.

Il Fondo provvede in via ordinaria:

a) al finanziamento di programmi formativi nel quadro dei processi di riconversione e/o riqualificazione professionale preordinati al superamento o al contenimento delle situazioni di eccedenza, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali e/o comunitari ed al versamento della contribuzione previdenziale pensionistica;

b) al finanziamento di prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro part-time, anche in concorso con gli strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente ed al versamento della contribuzione previdenziale pensionistica; e in via straordinaria:

a) in favore dei lavoratori risultati eccedentari ammessi a fruirne, all'erogazione di assegni straordinari, anche in forma rateale, di accompagnamento a pensione e, su domanda, degli interessati, al versamento della contribuzione relativa alla prosecuzione volontaria dell'iscrizione alla gestione previdenziale pensionistica, secondo la normativa vigente.

Le contribuzioni volontarie sono versate alle gestioni pensionistiche dalla Società e recuperate dalla stessa a carico del Fondo.

Ai sensi dell'art. 8: l'accesso alle prestazioni, ordinarie e straordinarie, di cui all'art. 7 è subordinato al rispetto dei contenuti previsti e della successione temporale delle fasi della procedura concordata nella intesa complessiva tra le parti sottoscrittrici, richiamata in premessa.

L'accesso alle prestazioni straordinarie comporta altresì la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro, e la conseguente corresponsione del T.F.R..

Al termine del periodo di prestazione straordinaria, i dipendenti sono collocati in quiescenza.

La norma – da ultimo – richiamata rinvia, immediatamente, all'accordo di procedura (per la definizione della esigenza di personale), sottoscritto – sempre – in pari data – nel quale appare predominante l'impegno della Società a non attuare azioni unilaterali tali da provocare effetti sul fattore lavoro con particolare riferimento ad assunzioni, trasferimenti e promozioni in quanto l'accordo è volto alla *"...gestione delle fasi negoziali correlate ai processi di riorganizzazione, risanamento e sviluppo della Società FF.SS."*

A partire dal giorno successivo alla data dell'accordo, segue la presentazione dei piani di attività a livello regionale ex compartimentale e attivazione della contrattazione decentrata.

In particolare, per il superamento delle situazioni di eccedenza, si conviene che saranno prioritariamente individuati come eccedentari e collocati in quiescenza, i dipendenti in possesso dei requisiti contributivi necessari per l'acquisizione del diritto alla percentuale massima di pensionabilità e alla erogazione della pensione, in ordine alla

maggiore anzianità contributiva che, nel frattempo, non abbiano già avanzato volontariamente domanda di risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di persistenza di situazioni di eccedenza, per il superamento delle stesse saranno concordate specifiche azioni di riequilibrio delle risorse umane (ex art. 72, punto 3, del c.c.n.l.) quali:

- a) mobilità volontaria professionale anche con mobilità geografica, verso le carenze, anche attraverso appositi corsi di riqualificazione;
- b) mobilità geografica volontaria verso carenze;
- c) part-time volontario orizzontale, verticale di coppia.

La Storia dice che del Fondo di Solidarietà ... si sono perse le tracce.

La Storia dice che gli esodi "*volontari*" sono lievitati a dismisura con blandizie e mobbing a livello periferico.

La Storia dice che l'INPS subentrato al Fondo pensioni dei ferrovieri, ha ricevuto comunicazione di esubero anche per soggetti, ritenuti inidonei, senza che in loro favore trovasse applicazione la disciplina specifica per inidonei.

La Storia dice che, con appositi verbali di conciliazione, sono stati posti nella condizione di non poter avanzare ulteriori rivendicazioni quanti, a fronte di un incentivo, si sono ritrovati "*penalizzati*" in sede pensionistica, risultando "*esuberanti*" e non "*inidonei*".

In data 28 Novembre 2006, presso la sede di Confindustria Latina, a conclusione di vari incontri nel corso dei quali sono state analizzate le motivazioni che hanno portato la Wyeth Lederle S.p.A. ad aprire una procedura di mobilità per un numero di 158 dipendenti, tra la Società, le OO.SS. provinciali e le RSU dei lavoratori è stato sottoscritto un accordo.

In sede di premesse, l'Azienda ha illustrato che la situazione aziendale non consente alternative alla riduzione di personale, considerati i contenimenti e tagli dei prezzi, subiti dall'Azienda, la scadenza dei brevetti di alcuni prodotti, assegnati alla Primary Care ed il calo dei volumi produttivi dello Stabilimento di Aprilia.

Ciò ha determinato la necessità:

- a) una riorganizzazione dell'Area della Informazione scientifica sia attraverso la fusione delle due linee di Primari Care (linea Generale) in una sola stesura e il rinforzo delle linee specialistiche esistenti (anche al fine di salvare parte degli esuberanti identificati in Primari Care);
- b) una riqualificazione del personale di Aprilia e la riduzione delle unità di esubero enunciate.

L'accordo ha i seguenti contenuti:

A. Riduzione del numero del personale ritenuto esuberante (ad un massimo di 115 dal 158 iniziale);

B. Risoluzione dei rapporti sulla base di un programma graduale nei termini di legge;

C. Alla luce delle esigenze organizzative e tecnico produttive dell'azienda, la individuazione dei lavoratori degli Uffici commerciali, dello Stabilimento o dell'Informazione scientifica da collocare in mobilità avverrà, a superamento ed in sostituzione dei criteri previsti all'art. 5, comma 1 legge n. 223/91, considerando: i lavoratori che hanno conseguito alla data del presente accordo il diritto a pensionamento di anzianità; in aggiunta ai lavoratori di cui al punto precedente, i lavoratori che posseggono i requisiti soggettivi di età e contribuzione tali da consentire l'accesso al trattamento pensionistico nel corso o a conclusione del periodo di mobilità; in aggiunta ai lavoratori, di cui ai punti precedenti, i lavoratori che, in mancanza dei suddetti requisiti soggettivi di età e contribuzione, si proporranno sulla base di eventuali disponibilità soggettive ad accettare il licenziamento in funzione delle esigenze tecnico organizzative e produttive.

D. I lavoratori dello Stabilimento e degli Uffici Commerciali di Aprilia, corrispondenti ai profili professionali in eccedenza, che non rientrano nei punti precedenti, saranno assegnati ad altre attività compatibili con la categoria contrattuale di appartenenza, mantenendo lo stesso livello retributivo.

E. Per i Lavoratori dell'Informazione Scientifica, che operano nelle aree geografiche interessate dagli esuberanti e che non rientrano nei punti precedenti, le Parti convengono di identificare come ulteriore strumento di ricollocazione dei lavoratori in esubero, una società che effettua informazione scientifica per conto terzi che viene identificata come CSO (Contract Sales Organization). A tal proposito, la Wyeth si impegna ad identificare una CSO che assicurerà l'assunzione con il mantenimento delle medesime garanzie occupazionali contrattuali e dello stesso territorio di lavoro, precedentemente in essere in Wyeth.

F. Il criterio di scelta dei lavoratori da collocare nella CSO sarà basato sulle esigenze organizzative dell'azienda con riferimento agli esuberanti indicati nell'accordo ed alla disponibilità soggettiva alla ricollocazione presso la CSO. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di riduzione, le parti si impegnano ad effettuare una verifica entro la fine del mese di febbraio 2007.

G. Nel caso in cui l'applicazione dei criteri precedenti comporti per l'Informazione Scientifica scoperture sul territorio, l'Azienda inevitabilmente dovrà procedere ad una mobilità interna. In relazione a questo, eventuali cambiamenti di Zona di Lavoro per i lavoratori dell'Informazione Scientifica, saranno effettuati nell'ambito del Distretto/Regione, con il mantenimento dell'attuale domicilio. La mobilità interna di cui sopra sarà attuata evitando, ove possibile, disagi di carattere logistico ai lavoratori e si conferma comunque l'impegno delle parti ad un monitoraggio congiunto.

H. In relazione al mutato scenario del mercato farmaceutico che limita e regola il numero di visite alla Classe Medica, si rende necessario introdurre nell'attività dell'Informazione Scientifica elementi di flessibilità e produttività, come l'utilizzo dello strumento di E-learning (formazione on line), di nuovi strumenti di lavoro informatici ed altre flessibilità che si rendessero necessarie, nel rispetto delle normative di legge vigenti e dell'orario di lavoro contrattuale. Fermo restando i diritti acquisiti e considerando la fungibilità della mansione, tutti gli addetti all'Informazione Scientifica, senza alcuna distinzione, potranno essere chiamati a visitare medici di base, specialisti, farmacie ed altri target necessari per il business nel rispetto delle normative di legge vigenti. Tale flessibilità consente di contenere il numero degli esuberanti rispetto a quanto dichiarato nella lettera di apertura della procedura di mobilità.

I. Su istanza delle Organizzazioni Sindacali e della RSU, si concorda di erogare a titolo di incentivo all'esodo ad integrazione del TFR un importo lordo individuale come di seguito indicato, subordinatamente e condizionatamente alla previa sottoscrizione da parte di ciascun lavoratore di un verbale individuale di conciliazione sindacale, ai sensi della legge n. 533/73:

A) Al lavoratore che all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro abbia già maturato i requisiti pensionistici di vecchiaia o di anzianità: un importo lordo *"una tantum"* di Euro 10.000,00 (diecimila);

A1) Alla luce degli effetti economici derivanti dalla riforma pensionistica, al lavoratore di cui al Punto A) di cui sopra: un importo lordo aggiuntivo *"una tantum"* di Euro 5.000,00 (cinquemila).

B) Al lavoratore che nel corso della durata del periodo di mobilità maturerà i requisiti pensionistici di vecchiaia o di anzianità: un importo *"una tantum"* per un ammontare tale

che, sommato all'importo netto spettante all'interessato come indennità di mobilità per l'intero periodo di mobilità netta indennizzata, consenta allo stesso di raggiungere complessivamente per tutti i mesi indennizzati dall'INPS, il 90% della retribuzione mensile netta percepita all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata esclusivamente sulla retribuzione mensile che include: Minimo contrattuale, Indennità di Posizione Organizzativa, Scatti di Anzianità, eventuale Elemento Retributivo Individuale, eventuale Elemento Aggiuntivo della Retribuzione, eventuale Superminimo (Assorbibile e Non Assorbibile), Premio di Produzione, Rateo di 13° mensilità, Rateo di 14° mensilità e, relativamente al personale turnista, la Media Turni calcolata sugli ultimi tre mesi precedenti la risoluzione del rapporto di lavoro, per coloro che abbiano maturato almeno un anno di servizio come turnista. In ogni caso l'importo complessivo loro dell'integrazione aziendale, come sopra determinato, non potrà essere inferiore ad Euro 10.000,00.

B1) Alla luce degli effetti economici derivanti dalla riforma pensionistica, al lavoratore di cui al punto B) di cui sopra: un importo lordo aggiuntivo "*una tantum*" di Euro 5.000,00 rapportato al numero dei mesi che intercorrono dal diritto alla pensione al 31 dicembre 2007.

C) Al lavoratore che all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro non abbia maturato i requisiti pensionistici di vecchiaia o di anzianità e che non li maturerà nell'intero periodo di mobilità e che si rende disponibile ad aderire alla mobilità, sarà riconosciuto quanto previsto al punto B). In aggiunta, l'Azienda porrà a disposizione del lavoratore interessato una Società di outplacement (ricollocazione) identificata dall'azienda e ne sosterrà le spese.

Per coloro che non sono interessati allo strumento dell'outplacement, l'azienda riconoscerà un importo "*una tantum*" equivalente. Con riferimento al punto 7, ai lavoratori che saranno assunti dalla CSO: un importo lordo "*una tantum*" corrispondente a 28 mensilità riferite agli elementi retributivi di cui al punto B) (con esclusione dei ratei di 13° e 14°) percepiti all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

All'accordo suddetto, veniva aggiunta una dichiarazione delle parti nella quale:

1. L'azienda dichiara che il criterio di volontarietà per la gestione degli esuberanti degli addetti all'Informazione Scientifica, potrebbe non permettere il raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Conseguentemente, dichiara che nel caso di mancato raggiungimento, si riserva il diritto di procedere unilateralmente mediante azioni successive alla chiusura della procedura di mobilità.
2. Le Organizzazioni Sindacali dichiarano di non condividere la posizione aziendale e propongono di rimandare qualsiasi decisione dopo una verifica congiunta sull'andamento delle uscite volontarie, nel rispetto della dislocazione territoriale degli esuberanti, il cui numero è stato concordato nell'odierno verbale di accordo. Si concorda di effettuare la verifica sopra indicata entro la fine di Febbraio 2007.
3. L'azienda dichiara la disponibilità alla verifica congiunta e si riserva di prendere decisioni in base ai risultati che emergeranno dalla verifica.
4. La CSO identificata è la Marvecs Pharma Services. In base all'accordo con Wyeth, tale società consegnerà ai lavoratori interessati, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con Wyeth nei termini previsti dall'accordo di mobilità sottoscritto in data odierna, la lettera d'assunzione che conterrà quanto segue:
 - a) contratto di lavoro dell'Industria Farmaceutica;
 - b) assunzione a tempo indeterminato senza periodo di prova;
 - c) garanzia di non rescissione del rapporto di lavoro per almeno 36 mesi, salvo per giusta causa;

- d) garanzia dei medesimi elementi fissi della retribuzione mensile e del medesimo inquadramento, precedentemente goduto dal lavoratore presso la Wyeth;
- e) e) garanzia del medesimo territorio assegnato al lavoratore precedentemente da Wyeth.

5. Per le persone che hanno maturato il solo diritto alla pensione di vecchiaia, il cui rapporto di lavoro terminerà in base a quanto stabilito nell'accordo odierno di mobilità gli importi economici stabiliti dall'accordo, potranno essere soggetti a variazioni tenendo conto della posizione contributiva individuale. Tale importo aggiuntivo non potrà comunque superare il 50% dell'importo previsto dall'accordo. Le intese, su riportate, sono state ribadite in occasione di un successivo incontro del 7 dicembre 2006 in sede di Assessorato lavoro, pari opportunità e politiche giovanili della Regione Lazio.

Superfluo – in questa sede – riportare i contenuti dell'accordo, non difforni da quelli conseguiti di fronte alla Confindustria di Latina, non appare ultroneo affermare che le dichiarazioni delle parti non hanno costituito parte integrante del più recente verbale di accordo.

L'Osservazione appare di non poco rilievo se si considera che rispetto alla "stabilità", enunciata nella dichiarazione, di cui si è detto, in data 15 gennaio 2008, Assolombarda, per conto della Società MARVECS PHARMA SERVICES s.r.l. ha dato comunicazione alle OOS dell'intenzione di avviare una procedura di riduzione del personale nei confronti di n. 200 lavoratori strutturalmente eccedenti presso la Sede di Milano su un organico complessivo di 1093 unità.

Tale comunicazione è stata integrata da una successiva del 25 febbraio 2008 che ha portato il numero degli esuberanti a 450.

Compiutezza di informazioni impone di riferire che, nello stesso arco di tempo, la Contract Sales Organization ha acquisito altri informatori scientifici da altre Società (v. ad es. Pfeitrez); che, ancor più di recente, la Pfeitrez ha acquisito il pacchetto azionario di Wyeth.

Ovviamente, nel corso degli incontri sindacali non è stato raggiunto alcun accordo.

Assolombarda ha comunicato all'Agenzia regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro il mancato raggiungimento di un accordo.

In data 1/4/2008 le parti sono comparse in sede di Agenzia regionale, dopo aver richiesto un breve rinvio (dal 10 marzo 2008) al fine di esperire un nuovo tentativo di accordo (concluso in data 20 marzo).

In quella sede, si è preso le mosse da alcune premesse generali: la Società opera sul mercato farmaceutico in una logica di servizio dell'industria con cui collabora attraverso contratti di coopromotion e promovendo propri prodotti presso la classe medica.

Di fatto, la criticità del mercato farmaceutico dovuta alla crescita del farmaco generico; la politica di contenimento della spesa farmaceutica del Governo con l'accentuazione – in tale ottica – della regolamentazione della spesa stessa; la mancanza di nuovi prodotti su cui svolgere l'informazione scientifica del farmaco, attraverso la coopromotion; la perdita di contratti di coopromotion che consentivano l'impiego di buona parte della forza addetta all'informazione scientifica del farmaco e la conseguente evidenziazione di un assetto organizzativo sproporzionato rispetto alla residuale possibilità di utilizzazione delle risorse umane sull'informazione scientifica di farmaci propri; l'evidenziazione di uno squilibrato rapporto costi-ricavi che ha portato non solo all'erosione dei margini, ma al grave depauperamento del conto economico; la conseguente necessità di riequilibrio del conto economico.

Nel corso degli incontri, le OO.SS., pur non escludendo le motivazioni avanzate, si sono decisamente opposte alla logica della riduzione del personale, pur manifestando – in via esclusivamente residuale – la disponibilità a non escluderla solo per i dipendenti che fossero nelle condizioni giuridiche per attingere al pensionamento.

Preso atto delle affermate potenzialità di operatività sul mercato; del superamento delle criticità, intervenendo sul contenimento dei costi e sulla realizzazione di un progetto di riorganizzazione dell'informazione scientifica del farmaco e delle zone operative e quindi sugli investimenti in prodotti e nello sviluppo della coopromotion, si è concordato quanto segue:

A) Le parti si sono – scambievolmente – dato atto che la mobilità non è strumento sufficiente a superare le criticità evidenziate e hanno ritenuto utile e congeniale alla fattispecie il ricorso alla CIGS per riorganizzazione.

B) L'Azienda, richiederà al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la concessione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per riorganizzazione con decorrenza 7 aprile 2008 e per un massimo di 24 mesi. La sospensione della prestazione lavorativa a zero ore, riguarderà n. 400 ISF e 50 AM dislocati su tutto il territorio nazionale, individuati secondo criteri di efficienza organizzativa e in coerenza con i necessari interventi sulla ridefinizione delle zone e delle aree operative. In relazione alla dismissione delle linee di ISF nonché con le competenze delle linee di informazione scientifica attive tenendo conto di particolari casi sociali riconducibili ai carichi di famiglia.

C) Le parti si danno reciprocamente atto che dovranno essere sempre salvaguardati i livelli di efficacia e di efficienza del sistema dell'informazione scientifica del farmaco sul territorio; conseguentemente, stante la peculiarità dell'organizzazione aziendale, le Parti, a livello aziendale, nel mese di ottobre del corrente anno, si incontreranno per definire le cadenze e le modalità di rotazione, attuabili all'interno delle zone compatibilmente con il loro assetto organizzativo, tenuto conto del minor numero di lavoratori sospesi dalla prestazione lavorativa.

D) Poiché la riorganizzazione determina l'esigenza di riequilibrare l'organico, durante il periodo di CIGS sarà attuato un piano di gestione del personale eccedente mediante l'attuazione degli strumenti di seguito indicati:

a) ricorso alla mobilità mediante l'applicazione dei criteri così definiti: nell'ambito delle esigenze tecnico-organizzative evidenziate negli allegati alle comunicazioni ex art. 4 l. 223/91, saranno collocati in mobilità i lavoratori che raggiungano i requisiti di pensionamento in costanza di mobilità. L'Azienda conferma che, ancorché i lavoratori si trovino individualmente nelle condizioni suddette, rispetterà i patti di stabilità con loro sottoscritti, ma la collocazione in mobilità potrà avvenire solo nel caso in cui questi lavoratori tutelati dal patto di stabilità accettino, senza riserva, la risoluzione del rapporto di lavoro rinunciando espressamente alla tutela pattizia. I lavoratori che esprimeranno la non opposizione al licenziamento.

b) Risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro con sostegni economici che saranno coerenti con la consistenza economica dell'Azienda e con la realizzazione del progetto di abbattimento dei costi.

c) Formazione da realizzarsi a decorrere dal 2^a anno di CIGS;

d) Ricerca sul mercato esterno di opportunità occupazionali;

e) Servizio di outplacement con l'utilizzazione di agenzia individuata dall'Azienda;

f) Recupero all'interno della nuova organizzazione (anche in deroga all'art. 2103 c.c.).

E) Fermo restando che nelle sedi istituzionali competenti saranno esperite e concluse le procedure di legge per l'attuazione (di mobilità e di CIGS) del presente accordo, le Parti sin

da ora si danno atto di volersi incontrare periodicamente – a cadenza non superiori a 3 mesi – per monitorare la situazione aziendale e i conseguenti riflessi occupazionali e per analizzare la perseguibilità di eventuali altri strumenti di gestione messi a disposizione dell'ordinamento giuridico.

All'accordo – quadro, è stato aggiunto un allegato:

1. ai lavoratori che, in possesso dei requisiti per accedere al pensionamento saranno collocati in mobilità, così come individuati dall'art. 5 dell'accordo di pari data, sarà riconosciuta una somma di incentivazione all'esodo pari a Euro 800,00 lordi moltiplicato per il numero di mesi di effettiva permanenza in mobilità.
2. Ai lavoratori, diversi da quelli di cui al punto precedente, che accetteranno la risoluzione del rapporto di lavoro entro il primo bimestre dalla decorrenza del presente accordo, sarà riconosciuta una somma di incentivazione all'esodo di Euro 15.000,000 lordi. Ai lavoratori che eserciteranno la stessa facoltà di cui sopra dopo il primo bimestre, sarà riconosciuto un trattamento pari a € 600,00 lordi per il numero di mesi mancanti alla scadenza della CIGS.
3. Ai lavoratori sospesi dalla prestazione lavorativa con intervento della CIGS sarà riconosciuto alla scadenza di ogni mese intero di permanenza in CIGS una integrazione del regime economico riconosciuto dall'INPS, pari a Euro 600,00 lordi.

Peraltro, in sostituzione di detto trattamento, ai lavoratori che ne facessero espressa richiesta al momento della sospensione in CIGS, riceveranno Euro 200,00 lorde nonché la possibilità di utilizzare a solo uso personale l'autoveicolo dato a loro in dotazione, con oneri di legge a carico dei lavoratori stessi. In questa seconda ipotesi è consentito la reversibilità della scelta per una seconda volta. Durante il periodo di CIGS, in deroga all'accordo aziendale sui rimborsi spese, sarà sospesa la rimborsabilità dei Km, percorsi dai lavoratori in forza ad uso personale; al termine del primo anno di CIGS si terrà una specifica verifica.

4. Finché il regime di CIGS non sarà autorizzato, l'Azienda anticiperà il trattamento economico dovuto dall'INPS.
5. Il trattamento economico previsto ai punti 1) e 2) del presente accordo sarà erogato a condizione che i lavoratori sottoscrivano in sede sindacale accordi individuali ex art. 411 c.p.c., di accettazione del recesso e dell'incentivazione su concordata con le conseguenti rinunce.
6. Durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, con intervento della CIGS, i lavoratori tratteranno il computer. Potranno – altresì – trattenere i telefoni cellulari in dotazione, fermo restando l'obbligo di riconsegnare all'Azienda le SIM CARD.

Eventuali spese connesse anche al mantenimento del numero in uso saranno a carico del dipendente. Il rappresentante della Regione Lombardia ha dichiarato regolarmente esperita e conclusa con esito positivo la procedura di mobilità.

E' parso indispensabile, a chi Vi parla, concludere la "corposa" carrellata odierna con due aspetti della "vicenda ALITALIA".

In data 04.11.2008, il Commissario straordinario – prof. Augusto FANTOZZI comunica la necessità di avviare la procedura di licenziamento collettivo per la cessazione dell'attività di tutto il personale dipendente pari a n° 8429 lavoratori, corrispondenti all'intera forza lavoro occupata.

Seguono le motivazioni.

Lo stato di insolvenza accertato in sede giudiziaria, la sostanziale impossibilità di ipotizzare la prosecuzione delle attività operative ripristinando il riequilibrio tra costi e ricavi, l'esistenza di offerte per l'acquisto di compendi di beni ed assets senza acquisizione di personale ad essi addetto impongono di procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro,

fermo restando il rispetto dei tempi necessari per garantire la continuità del servizio del traffico aereo, e fatto salvo l'eventuale utilizzo di un periodo di collocazione del personale interessato in CIGS, così come previsto dalla vigente normativa, integrata da ultimo dal d. l. 134/08 convertito nella legge 166/2008.

La programmazione definitiva cessazione dell'attività operativa, nel rispetto dei tempi necessari per garantire la continuità del servizio, impone di prevedere la cessazione del rapporto di lavoro per l'intero organico aziendale che risulta così composto:

- personale di terra (2.716 risorse);
- piloti (1.791 risorse);
- assistenti di volo (3.922 risorse);
- dirigenti (90 risorse – escluse dalla presente procedura e dall'organico sopra indicato, ai sensi della normativa vigente);
- personale con contratto estero (838 risorse – escluse dalla presente procedura e dall'organico sopra indicato, ai sensi della normativa vigente).

Il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del presente interessato sono analiticamente riportati, per ciascuna delle sopraindicate categorie, nell'allegato alla presente comunicazione.

L'attuale stato di insolvenza e la prevista cessazione di ogni attività operativa non consentono di individuare misure alternativa per fronteggiare la crisi e ridurre l'impianto sociale.

Nel corso della procedura, che resta aperta per la collocazione in mobilità dell'intera forza lavoro, e con ogni riserva di procedure ai sensi di legge, l'Amministrazione Straordinaria, in persona del Commissario, si dichiara sin da ora disponibile ad esaminare la possibilità, in coerenza con quanto definito con l'accordo in sede governativa del 14 settembre 2008, di richiedere l'intervento della CIGS e degli ulteriori strumenti di sostegno del reddito – così come previsti dalla legge 223/91, integra dal d. l. 5.10.2004 n° 249 convertito nella legge 291 del 3.12.2004 e, da ultimo, dal d.l. 134/2008 convertito nella legge 166/2008 – per un periodo massimo di quattro anni e comunque non oltre la maturazione, da parte di ciascuno degli interessati, dei requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici di vecchiaia.

L'Amministrazione Straordinaria, in persona del Commissario, si dichiara disponibile a fornire ogni ulteriore elemento ritenuto utile ai fini della procedura medesima, con l'auspicio che, nel corso della stessa, si determinino tra le Parti le condizioni necessarie per addivenire a soluzioni negoziate che, nel permettere gli obiettivi descritti, consentano altresì di contenere al mino le ricadute sociali.

Attesa la situazione della società, così come descritta in premessa, la risoluzione dei rapporti di lavoro dovrà comunque essere realizzata, pur in assenza dell'auspicata intesa, nel più breve tempo possibile e, quindi, ad esaurimento della procedura alla quale si applicano i termini abbreviati fissati dal d. l. 134/08 convertito nella legge n. 166/2008.

Allo stato – fermo restando quanto concordato tra terzi nell'accordo 14 settembre 2008 – non sono state programmate misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della dichiarazione di mobilità.

Per quanto concerne eventuali attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva si specifica che, attesa la condizione di insolvenza dell'azienda, nulla è previsto al riguardo.

La scrivente Amministrazione Straordinaria ai sensi della vigente normativa non è tenuta ad effettuare i versamenti all'INPS di cui all'art. 5, comma 4, della legge n° 223/91 e successive modificazioni ed integrazioni.

La presente comunicazione non vale in alcun modo come titolo di riconoscimento o accreditamento per le strutture sindacali o RSA non presenti e/o rappresentative nell'ambito dell'Azienda o i cui presupposti di legittimità sono o siano stati oggetto di contestazione, anche in sede giudiziale.

In data 11 novembre successivo, apre l'informazione e consultazione sindacale per il trattamento di integrazione salariale straordinaria ai sensi del d.l. 134/08, convertito in l. 166/08 e della l. 3 dicembre 2004 n. 291 di conversione del d.l. 5 ottobre 2004 n. 249, nonché della l. 223/91 e successive modificazioni.

La necessità di sospendere tutti i rapporti di lavoro con accesso all'integrazione salariale è determinata dallo sviluppo e dalle ricadute occupazionali della grave crisi in cui versa la società, che ha condotto la scrivente Amministrazione Straordinaria a programmare la cessazione dell'attività aziendale, in previsione della quale, già ha provveduto ad aprire le procedure di mobilità per tutto il personale dipendente. In particolare allo stato emerge che:

- con provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29.08.2008 la Società Alitalia – Linee Italiane S.p.A. è stata ammessa alla procedura di amministrazione straordinaria ex art. 2 d.l. 23.12.2003 n. 347 convertito nella legge 18.02.2004 n. 39 così come modificato dal d.l. 28.08.2008 n. 134 convertito nella legge n. 166/08;

- con sentenza n. 287/08 del Tribunale di Roma – sezione fallimentare – emessa e depositata il 05.09.2008 è stato dichiarato lo stato di insolvenza della società Alitalia;

- con autonomi provvedimenti sono state ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria anche le società Alitalia Express S.p.A. Alitalia Servizi S.p.A., Alitalia Airport S.p.A., Volare S.p.A. e che anche per tali società è stato dichiarato lo stato di insolvenza;

- nell'ambito dell'accordo intervenuto il 14.09.2008 a livello governativo è stato convenuto con le OO.SS./AA.PP. l'avvio della procedura di mobilità con attivazione di un regime di CIGS, anche a rotazione, nella misura necessaria a garantire la continuità dell'attività produttiva delle Aziende in amministrazione straordinaria, per tutto il personale del Gruppo Alitalia;

- nell'ambito del medesimo accordo inoltre è stata prevista l'attivazione degli strumenti di sostegno del reddito, così come previsti dalla vigente legislazione da ultimo integrata dal d.l. n. 134/2008 convertito nella legge n. 166/08;

- con comunicazione del 4 novembre 2008 la società ha aperto la procedura di mobilità per tutto il personale dipendente, motivando tale decisione con *“Lo stato di insolvenza accertato in sede giudiziaria, la sostanziale impossibilità di ipotizzare la prosecuzione delle attività operative ripristinando il riequilibrio tra costi e ricavi, l'esistenza di offerte per l'acquisto di compendi di beni ed assets senza acquisizione di personale ad essi addetti”*;

- l'esame congiunto con le OO. SS./AA.PP. che lo hanno richiesto è in corso;

- i tempi necessari per la definizione della procedura di mobilità avviata si prospettano tali da non consentire l'attivazione degli strumenti di sostegno del reddito per tutto il personale interessato dalla imminente sospensione del rapporto di lavoro nel momento in cui verrà a cessare ogni attività aziendale;

- il d.l. n. 134/2008 convertito nella legge n. 166/08, allo scopo di contenere gli effetti della dismissione collettiva di personale delle aziende in crisi ammesse all'Amministrazione Straordinaria, ha previsto la possibilità di fare ricorso, per un periodo massimo di 4 anni, alla CIGS quale ammortizzatore sociale preliminare alla collocazione in mobilità.

Alla luce di quanto sopra esposto, si rende necessaria la sospensione dei rapporti di lavoro ed il conseguente accesso al trattamento di integrazione salariale per tutto il personale di terra e di volo.

Il numero di risorse eccedenti e per le quali si ipotizza di ricorrere alla CIGS è pari all'intera forza lavoro occupata e, quindi, complessivamente n° 8.429 addetti, così distribuiti:

- personale di terra (2.716 risorse);
- piloti (1.791 risorse);
- assistenti di volo (3.922 risorse).

Per i motivi sopra esposti, la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria sarà attivata per un periodo massimo di 4 anni, allo scadere dei quali si darà corso alla collocazione in mobilità. La sospensione è unicamente finalizzata a ridurre l'impatto sociale del progettato licenziamento collettivo utilizzando gli strumenti di sostegno del reddito messi a disposizione dalla legge n. 166/08 e non è, quindi, possibile prevedere alcun meccanismo di rotazione, attesa la programmata totale cessazione dell'attività operativa aziendale.

La scrivente comunica sin da ora la propria disponibilità ad avviare l'esame congiunto nei termini di cui al d.l. 134/08, convertito nella legge 166/08, con riferimento alla durata ed al numero dei lavoratori interessati alla sospensione.

A tal fine, la presente comunicazione vale anche come richiesta di esame congiunto e pertanto la Scrivente invita il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali a procedere con urgenza agli adempimenti procedurali previsti dalla legge.

La presente comunicazione, ad ogni buon conto, viene inviata a tutte le strutture di rappresentanza dei lavoratori e non costituisce in alcun modo titolo di riconoscimento o accreditamento delle stesse.